

MADEN-İŞ

BIRLIKTEN KUVVET DOĞAR

18 Kasım 1961

YIL: 4 — SAYI: 58

Onbeş günde bir çıkar

Fiatı 25 Kuruş

Metal sanayiinde işçiler ve aldıkları ücretler konusunda Doçent S. Zaim'in Maden - İş Seminerindeki ders notlarının bir kısmı 2. sayfada bulacaksşnız. Okuyun, okutun.

Kavak Krom Madeni işyerinde işçiler esir hayatı içindeler

800 maden işçisi ölümle dirim arasında yeraltında inlemektedir

Sendika mücadelede ilk zaferini sağlamıştır



İşçi mümessilleri: Cavit Tarhan, Ali Akıncı ve Hasan Öztürk birarada



İşçi mümessilleri: Bahri Uz, Abdullah Kocatepe ve Ali Işık birarada



İşçi mümessilleri: Mustafa Şan, Mehmet Ali Koçbey, Ahmet Koçbey ve Hüseyin Bilgin birarada

İşçi Mümessili seçimi Sendika adaylarının kazanması ile bitti

İNSAFIN OLMADIĞI YER: KAVAK KROM MADENİ

Türk Maadin Şirketine ait Eskişehirin Mihallıççık kazasına bağlı Kavak Krom madeninde çalışan 800 küsur işçi felcaatten inlemektedir. 300 metreden daha derin kuyularda işçiler, tahkimatsız ve çok tehlikeli yerlerde gayri sıhhî şartlar içerisinde çalışmakta oldukları için sık sık kaza olmakta ve bu hususlar işçilerin ölümüne sebep olmaktadır. Geçen hafta içerisinde vinçle duvar arasında ezilen bir işçinin durumu yürekler acısıdır. Türkiye Maden - İş Sendikası bu köyünden çok uzak Karslı kimsesiz şehit işçi için ihtifal yapmış, müessese işçinin mezarına sonradan ancak iki adet çiçek koparıp atabilmiştir. İşçiler, yenilmez derecede olan yemek ve bu yemeğin gayri muntazam zamanlarda verimekte olması sebebiyle zeytin ekmek yemekten bıkmış olmaları ücretin

(Devamı 3. de)



Maden - İş'in yeni yönetim kurulu üyeleri bir arada. Soldan başlayarak oturanlar: Başkan vekili Kâzım Narmanlı, Başkan Kemal Türk ler, Genel Sekreter Ruhi Yümlü, İsmet Demiruluç (İzmir). Ayaktakiler: İbrahim Kapa gan (Ankara), Kâmil Suna (Küre), Cavit Şarman (Mihalıçık), Mehmet Özcan (Hisarcık), Halil Genç (Emet).

Kâzım Narmanlı Avrupada işçi haklarını izleyecek

İşçiyi işe alıştırma seminerine de katılan Başkanvekili Alman metal işçileri yöneticileri ile görüşmeler yapacak. Türk işçilerinin haklarını savunacak



Yunan İşçi Konfederasyonuna katılan delegelerden bir gurup: Solda Uluslararası Metal İşçileri federasyonu genel sekreter yardımcısı Mr. Lewinson görülüyor. Türk delegeleri de kongrede ön safta yer almışlardır.

(Yazısı 3. Sayfada)

Türkiye Maden - İş Sendikasının genel başkan vekili Kâzım Narmanlı 10 Kasım 1961 cuma günü AİR France hava yollarının Comet uçağı ile Parise hareket etmiştir. Kâzım Narmanlı iki hafta sürecek bu seyahati sırasında iki gün Pariste kalarak, Avrupa produktivite Ajansı ile gerekli temaslarda bulunarak, Maden - İş'in 20 haftalık "Hafta sonu seminerleri,, mevzuunu görüşecek, bilâhare Hamburg'a geçerek Avrupa prodüktivite ajansı tarafından 12-18 Kasım 1961 ta -

(Devamı 4. sayfada)

İşçinin insanca Yaşaması

Kemal SÜLKER

Bundan daha haklı istek olur mu? İşçi insan olduğuna göre, insanca yaşamalıdır. İşçi, çalıştığı ve çalışmasiyle hayatı var ettiği için insanca yaşamalıdır. İşçi, bu vatanın çocuğu olduğu, üstelik elinden geleni yaptığı, elinin emeğini, gözünün nurunu, kafasının ışığını harcadığı için bütün bunlara karşılığında elbette insanca yaşamalıdır.

Ama, gelin görün ki bir kısım işverenler işçiye esir muamelesi yapmakta, onu hakir görmekte, işçiyi kendisine milyonlar kazandırmağa mecbur bir ağaç gibi kullanmaktadır. Ne Anayasa, ne yasa ne

(Devamı 3. de)

Kavak Krom Mümessilleri

Türkiye Maden - İş Sendikası Kavak Krom Madeninde zaferinin ilk kısmını, 1.11.1961 tarihinde yapılan işçi mümessili seçiminde kazanmıştır. Seçim neticesinde 5 asil ve 5 yedek mümessil seçilmiş. işverenin bütün baskısına ve her türlü gayri insani yollara başvurmasına rağmen seçimde tamamen sendikanın adayları kazanmıştır. Mümessil seçimi için Sendika Genel Merkezinden vazifeli

(Devamı 3. de)

İşveren şirkete son ihtarımız

SENDİKA UMACI DEĞİLDİR. SENDİKA İŞÇİNİN KANUNİ HAKLARININ TAHAKKUKUNU VE İNSANCA YAŞAMASINI İSTEYEN MİLLÎ BİR TEŞEKKÜLDÜR. İŞÇİYE ZAM SAĞLANACAKTIR. KOLLEKTİF AKİTTE ÇALIŞMA ŞARTLARI BİR DÜZENE SOKULACAKTIR. BU MUTLAKA YAPILACAKTIR.

TEBLİĞ

(Kavak Krom madeninde çalışan üyelerimize)

1) İşverenin size karşı gayrî insanî davranı-

(Devamı 3. Sayfada)

Metal sanayiinde ücretler konusunda Doç. S. Zaim'in seminerdeki önemli dersleri

Sendikaların çalışmaları ile elde edilecek ücretler ayni zamanda memleket kalkınmasında başarılı hareket sayılır

I — ÜCRETİN ÖNEMİ :

Muhterem arkadaşlar, evvelâ İstanbulda böyle bir seminere hoş geldiniz der, ve sizlerle tekrar hasbihal etmek imkânını bulduğum için hem bu semineri tertip eden organizatör arkadaşlarıma, hem de Maden - İş Başkanı Kemal Bey kardeşimize teşekkür ederim. Muhtelif arkadaşlarımızla muhtelif yerlerde belki daha evvel de görüşmüş bulunuyorum. Bu günkü mevzuumuz, genel olarak ücretlere taalluk edecektir. Ücretler meselesi hep bildiğiniz ve hep bildiğimiz gibi, gerek sndikacılık bakımından, gerek topyekûn işçi davaları yönünden, gerek sanayiin gelişmesi bakımından ve gerek millî ekonomi zaviyesinden son derece önemli bir konudur. Her halde bu itibarla ücret dersini başa koymuş bulunuyorsunuz. Sanayileşen memleketlerde hep bildiğiniz gibi sanayi ile paralel olarak ücret mukabili çalışan insanların yekûnu nüfus içinde ve ayni zamanda cemiyetteki müstahsil faal nüfus içinde nisbet ve miktar bakımından gittikçe daha büyük bir önem kazanmaya başlar. Bu durum işgücünü teşkil eden insanların çeşitli problemlerinin ihtiva ettiği önemi, sadece onlar bakımından değil, fakat o cemiyetin genel iktisadi bünyesi bakımından da arttırır. Bugün Türkiyemiz belki tanzimattan itibaren başladığı sanayileşme hamlesinde yeni bir dönüm noktasına gelmiş bulunuyor. Buna rağmen sınaî gelişmemiz, istediğimiz seviye ve mehaleye varmış değildir. Bu gün Türkiyede sınaî işgücü yekûnu takriben iki milyon civarındadır. Sigortaya tabi işçi yekûnu 1959 da 618,775 dir. Dolayısiyle 14 milyonluk bir faal nüfus içerisinde sınaî işgücü nisbeti azdır. Fakat bu sanayileşme nisbeti geliştikçe ve sanayi dışındaki sektörlerde çalışanlar ve bilhassa ziraî işçiler teşkilâtlanırsa onlar da ayni kategori içerisine katılacaklardır. Dolayısiyle sınaî gelişmemiz hızlandıkça, (ki buna şiddetle ihtiyaç vardır ve Türkiyenin iktisadî gelişmesi sanayileşmek zarurî ve elzemdir), işgücünün nisbet ve miktarı da artacaktşr. Bu sebeple işçi problemlerini şimdiden daha ciddiyetle ele almamız ve kendimizi hazırlamamız gerekecktir. İşte ücret meselesi bu problemlerin başında gelir. Çünkü ücret evvel emirde ücret mukabili çalışan insanın yegâne gelir kaynağıdır. Dolayısiyle işgücünü temsil eden bu kadar vatandaşın aile efradı ile birlikte hayat standardını ve hayat seviyesini tayin eden bir unsurdur. Saniyen ücret yine işçilerin ve ailelerinin yegâne gelir kaynağını teşkil ettiği için onların bütün istihlâk kudret ve kabiliyetlerini tayin eden bir unsurdur. İşçilerin satın alma gücü ücretle tesbit edilmiş olur. Şu halde ücretler yüksek olursa, alım kabiliyeti fazla olur, düşük olursa stihlâk kabiliyeti zayıf kalır. İstihlâk kudretinin düşük veya yüksek oluşu umumiyetle o cemiyetteki çeşitli mamullerin sürümüne ve satışına tesir eder. Hep bildiğimiz gibi dünyadaki birçok buhranlar, yapılan istihsalin o cemiyet içinde ve dışında yeteri kadar istihlâk imkânı bulamayışından husule gelmektedir. Binaenaleyh bu bakımdan çok önemli bir faktördür.

İşletme zaviyesinden ele alınırsa ücret maliyetleri tayin eden en önemli bir unsurdur. Maliyetleri tayin etmesi hesabiyle de sanayiler - arası ve milletalerarası rekabete tesiri olan bir faktördür. Millî gelir zaviyesinden ele alırsak, ücretlerin yekûnu bize millî gelirin dağılımı içinde işgücünün payını gösterir. Millî geliri muhtelif sektörlere göre inceledğimiz zaman bir cemiyette tediye edilen ücretlerin yekûnu işgücünde çalışan insanların o cemiyetin gelir bünyesi içerisinde ne nisbette bir yeri olduğunu gösterir. İktisadî gelişmeyle birlikte cemiyetimizin millî geliri artarken ücretlerin yekûnu da reel olarak aynı nisbette artmazsa, ücretlerin yekûnuna bakarak ve millî gelirle mukayese ederek işçilerin payının millî gelir içinde azalıp azalmadığını kontrol edebiliriz. Demek ki ücret meselesi işletme bakımından, işçi ailesi bakımından, işçinin kendisi bakımından ve millî gelir bakımından önemli olan çok yönlü bir unsurdur. Saniyen ücretlerin tediye ediliş tarzı olarak tezahür eden ücret sistemleri, ayni zamanda emeğin verimliliğini tesbit bakımından da önemli bir faktördür. Bir cemiyette verimliliğin yani prodükvitivenin artmasında emek müessiriyeti son derecede önemli bir unsurdur. Emek müesseriyetinin tayin edildiği birinci âmil çeşitli faktörler yanında emeğin ücretidir. Bu ücretin tediye ediliş tarzı çeşitli sistemler halinde tanzim edildiği için ücret sistemleri ayni zamanda işçilerin müesseriyetine ve verimine tesir eder.

II — ÜCRET KAVRAMI :

Bu arzettiğim hususlar hep ücretlerin önemini belirten ana unsurlardır. Bu umumî girizgâhtan sonra bu sefer ücret meselesini biraz daha ele alırsak ücret mefhumu ile ilgili bazı hususların açıklanması gerekir ki çeşitli münakaşalarda, mevzuların basına intikalinde ve siyasî polemiklerde meseleler tavazzuh etsin ve karıştırılmasın. Evvel emirde ücret haddi ile ücret geliri'ni ayırmak gerekir. Ücretle alâkalı çeşitli mevzulardan birisi ücret haddidir. Ücret haddi, emeğin muayyen bir zaman ünitesi içindeki istihsal birimi başına elde ettiği para miktarıdır. Saat başına şu kadar kuruş, bir mamul başına şu kadar ücret gibi. Binaenaleyh ücret haddi muayyen bir zaman içerisinde, muayyen istihsal birimi başına tediye edilen ücreti gösterir. Umumiyetle işçi bakımından iş seçme esnasında işin net cazibesini değerlendirme bakımından en çok önem arzeden bir unsur ücret hadd"dir. Fakat işçi ailesi ve işçinin geir durumu bakımından önem ifade eden husus, ücret haddi değil, ücret geliridir. Ücret geliri ile ücret haddi birbirinden ayrı şeylerdir. Zira ücret geliri umumiyetle gündelik ücret geliri, haftalık ücret geliri, aylık ücret geliri ve hatta yıllık ücret geliri olarak itibara alınır ve işçi nazarında son derece önemlidir. Zira bir memlekette her hangi bir sanayi kolunda bir işçi ailesi için önemli olan husus, o elemanın bir sene içinde elde ettiği ücret yekûnudur. O şahsın ve ailesinin hayat seviyesini tayin edecek olan husus budur ve bu, yıllık ücret geliridir. Yalnız ücret haddini bilmek ile yıllık ücret geliri hakkında tam bir fikir edinilemez, zira ücret hadlerinden gayri ücret gelirine tesir eden daha bir çok unsurlar araya girmektedir. Meselâ munzam mesai. Fazla mesai yapıldığı zaman, cemiyetlere göre nisbeti değişmekle beraber fazla mesai için normal ücret haddinin fevkinde bir munzam ücret daha veriliyor. Bu miktar, ücret haddinin üstünde kalıyor, fakat ücret geliriniz teşkil ediyor. Saniyen, işçiler bazan çalışmadığı zamanlar için de ücret alır. Meselâ pazar tatili, yıllık ücretli izin veya hususî zinler gibi. Bunlar da işçi gelirine dahil olur. Fakat çalışılan gün itibariyle hesaplanırsa ücret haddiyle paralellik arzetmez. Saniyen işin devamlılığı ücret gelirine tesir eder, fakat ücret haddine hiç bir tesiri olmaz. Bilfarz bir inşaat kolu sanayiini ele alınız. Ücret haddine bakarak saniyeleri mukayese ederseniz inşaat çok yüksek bir ücret haddi görebilirsiniz. İlk bakışta bu bize yalnış bir fikir de verebilir. Ücret haddi yüksek olan işçilerin hayat seviyesi ile umumî gelirlerinin de yüksek olduğunu zannedebiliriz. Halbuki ücret hadleri yüksek olan bir müessesede meselâ bir fabrikada işçiye hafta içinde devamlı iş imkânı sağlanamamış, kısmî işsizlik meydana gelmişse, ücret haddi yüksek olduğu halde işçinin ücret geliri pek alâ düşebilir. İşçi için mühim olan yıllık ücret yekûnudur, sadece ücret haddi değil. Ücret haddi tabiî mühimdir, fakat neticeyi sağlamaz. O itibarla birazdan tames edeceğimiz gibi sendikalar ücret haddi ile ilgilendiği kadar ücret geliri ile, bilhassa yıllık ücret geliri ile ilgilenmeye baalamışlardır. Neticede ortaya bazı sistemler çıkmıştır. Meselâ yıllık ücret garantisi sistemleri gibi. Bir çok sanayi kollarında böyle sistemlerin tatbikine çalışılmaktadır. Bilhassa inşaat sanayiinde ve istihdam bakımından temevvüç arzeden diğer sanayi kollarında bu durum önem ifade eder. Bir başka mevhum, ücret ile maaş arasındaki münasebettir. Bu iki terim çeşitli şekilde kullanılır. Esasen teorik bakımdan maaş bir ücrettir. Arasında bir fark yoktur. Sadece maaş almak adı altında tediye edilen ücretler müddet itibarı ile daha vadelidir. Aylık, yıllık devreler içerisinde tediye edilir. Umumiyetle müstahsil iş kolları içerisindeki müstahdemin ve büro memurlarının ücretlerine verilen bir addır. Maaşların umumiyetle üst kademeleri ücret bakımından daha yüksek olur. Ve saniyen maaş tevdi edilen elemanların iktisadî güvenlik kısımları umumiyele biraz daha garanti altına alınmış durumdadır. Esas fark bundan ileri gelir. Saniyen maaş mefhumu bir sosyal statü ifadesi halinde de kullanılmak istenir.

Bu umumî durumdan biraz daha ileri gidersek ücretleri tediye edilen ücretin kıymeti bakımından nakdî ücret ve reel ücret diye ikiye ayırmak mümkündür. İşletmeler bakımından, fabrika bakımından mühim olan tabii ki naktidir. İşveren tediye ettiği paraya bakar, şu kadar ödedim der. Fakat zaman içinde ve bilhassa enflasyonist bir seyrin hakim olduğu cemiyetlerde işçi bakımından mühim olan reel ücret dediğimiz, ücretin satın alma gücüdür. Ücretin sadece o cemiyette hakim olan para ile ifade edilen miktarı değil, fakat o miktarın fiatlar muvacehesindeki satın alma gücü önem ifade eder. Buna reel ücret diyoruz. Dolayısiyle birçok çeşitli münakaşalarda, siyasî polemiklerde, muhtelif bakanlıkların neşriyatlarında ücretler şu kadar arttı bu kadar düştü dendiği zaman, bu hususların sarahatle tesbiti gerekir. Hangi ücret artmıştır, reel ücret mi yoksa nakdi ücret mi Bunları tefrik edersek münakaşaların sarih bir neticeye varması kabil olur. Umumiyetle bildiğiniz gibi işçilere tevdi edilen ücretler itibarî ücrettir. İşçilerin bilhassa millî gelir dağıtımı ve iktisadî kalkınmadaki payı bakımından durumunu öğrenmek, işçinin hayat standardını tesbit etmek, işçinin istihlâk kabiliyetlerinin sanayiin gelişmesindeki tesirini ölçmek istersek, bize itibarî ücret kâfi gelmez, muhakkak ve muhakkak reel ücreti bilmemiz gerekir. Bunu nasıl bileceğiz? Umumiyetle bunu ölçmek için biliyorsunuz yıllar itibariyle meselâ 950 yılından bu yana metal sanayiinde tevdi edilen ücretleri sıraya koyarız. Muayyen hareket yılını yüz kabul ederiz. Yani 1950 deki ücret seviyesini 100 kabul ederiz. Ondan sonra 51, 52 ilk yıllardaki ücretleri buna nisbet eder, böylece artış ve düşüşü tesbit ederiz. Elde ettiğimiz indeks itibarî ücret indeksidir. Ücret vasatilerini elde etmek için müracaat edeceğimiz kaynaklar nelerdir? Türkiye İstatistik Umum Müdürlüğü zaman zaman ücret anketleri hazırlamaktadır. Devamlı olmamakla beraber ücret vasatileri sıhhatlidir. Bunun dışında İşçi Sigortaları Kurumu her yıl işçi ücretlerini İş - İstatistikleri adlı bir kitapta neşretmektedir.

Şimdi bu şekilde itibarî ücret istatistiklerini yaptıktan sonra, bu indeksi eel ücret indeksi haline getirebilmek için, o cemiyetteki hayat pahalılığı indeksini bilmemiz lâzımdır. Bizde hayat pahalılığı geçinme indeksleriyle tesbit edilir. Geçinme indeksleri ise iki organ tarafından neşredilir: 1) Ticaret Vekâletinin Konjonktür Dairesi bütün Türkiye için vilâyetlere göre muntazam geçinme indeksleri tanzim eder, 2) İstanbul Ticaret Odası yine muntazaman, fakat sadece İstanbul şehri için geçinme indeksleri hazırlar. Fakat bu iki membaın da dayandığı emsal metodlar bir hayli eskimiştir, bu da ayrı bir meseledir. Bu şekilde neşredilen hayat pahalılığı indeksini elimize alırız. Ondan sonra itibarî ücret indeksindeki miktarları her yıl itibariyle bu hayat pahalılığı indeksindeki miktarlara böleriz, çıkan netice bize reel ücreti verecektir. Reel ücret indeksindeki rakamları yıllar itibariyle karşılaştırırsak, 950 den bu yana biraz sonra göreceğimiz gibi reel ücretin, yani satın alma gücü bakımından işçinin elde ettiği ücretin ne kadar bir artış veya düşüş kaydettiğini görürüz. Esasında bu da kâfi değildir. Reel ücretin artmadığını farzedelim, ne olur. İşçinin satın alma gücü ayni kalmış olur. O zaman reel ücret seyrini millî ekonominin gelişme temposiyle mukayese etmek lâzımdır. Eğer bir memlekette süratle ve hızlı bir iktisadî gelişme varsa, gelişmede işçinin de payı olduğuna göre, işçinin de bu iktisadî gelişmeden kendine düşen payı almış olması, yani reel ücretinin millî gelirin nüfus başına artış temposu nisbetinde artmış oması gerekir. Bunu anlayabimek için reel ücret indeksindeki yıllık artış nisbetini millî gelirin nüfus başına reel artış nisbetiyle karşılaştıracağız. Meselâ Türkiyede nüfus başına millî gelir sabit fiatlarla 1955 ile 1960 arasında yüzde 14.8 artmıştır, dersek ve arkasından da reel ücreti tetkik ettiğimiz zaman reel ücrette 1955 yılına nazaran işçinin satın alma gücü yüzde 6 azalmıştır neticesine varırsak, bunun manası Türkiyedeki iktisadî gelişme karşısında millî gelirin inkişaf temposu içinde sağlanan millî hasılattaki artıştan daha büyük bir pay başka bir sektöre kaymış, işçinin millî gelir içindeki payı nisbî olarak azalmış demek olur. Işçi payı miktar olarak artmış olsa bile nisbî payı azalmış olabilir. İşte ücret etüdlerinde dikkate almamız icabeden hususlar bunlardır. Sendikacı olarak hepinizin bulunduğunuz iş kolunda çeşitli iş ihtilâflarında ücret meselesini incelerken ve tetkik ederken yarın kollektif akitler bahis mevzuu olduğu zaman ücret meselerini tetkik ederken ele alacağınız kıstaslar bunlardır. Evvelâ itibarî ücretlerin miktarları, bunların indekslerinin tesbiti, sonra hayat pahalılığı indeksinin ele alınması, itibarî ücret indeksinin hayat pahalılığı indeksine bölünmesi, reel indeksin ortaya çıkması ve en sonunda millî gelirin nüfus başına reel artış nisbetini bulup, onunla karşılaştırıp neticeyi çıkartmak. Böylece umumî olarak bütün Türkiye için yapılan hesabı kendi iş kolunuzda da yapmak mümkündür. Meselâ sigortaların iş istatistiklerinde aşağı yukarı 1955 den beri sanayii sektörleri ve vilâyetler itibariyle ücretlerin dağılımı gösterilmektedir. Ayrıca istatistik umum müdürlüüğünün neşriyatlarının devamlı olmasına rağmen bu hususlar mevcuttur. Demek eldeki bu gibi kaynaklar kullanılabilir ve ayrıca sendikaların bulundukları sahalarda etüdler yapılabilir. Bulunduğunuz işyerinde veya sanayi kolunda Türkiyeye şamil anketler yaparak mevcut istatistiklerle karşılaştırılabilir ve daha sıhhatli neticelere varılabilir.

III — ÜCRETLER BAŞLICA HANGİ BAKIMLARDAN İNCELENİR:

Şimdi bir merhaleye daha giriyoruz. Ücretler mevzuu hangi bakımlardan ele alınmalıdır. Zira bütün bu konuşmalarımız bize ücret seviyeini gösteriyor. Acaba sadece ücret seviyesini tetkik etmek kâfi midir? Ücret derken sadece ücret seviyesi mi anlaşılır? Hayır. Ücretler başlıca üç bakımdan incelenir:

1 — Ücret seviyesi bakımından,
2 — Ücret bünyesi bakımından
3 — Ücret sistemleri bakımından.

Ücret mevzuunu incelerken ücret seviyelerini bilmek farzdır. Fakat ücretlerin bünyesi de akabinde incelenmesi greken ve sendikalar bakımından önemli olan bir konudur. Ücret bünyesi muhtelif ücret farklılıklarıdır. Bu farkları biz beş grup altında inceleyebiliriz.

1 — Şahıs itibariyle ücret farkları sendikaların kuvvetli olmadıkları ve kollektif akitler tanzim edemedikleri memleketlerde işletmelere gittiğiniz zaman muhtelif işçilerin iş kabiliyet ve verimleri ayni olmasına rağmen zaman zaman farklı ücretler aldığını görürüz. Halbuki teorik olarak ve milletlerarası teşkilâtların aldığı prensip kararlarına göre bütün dünyada kabul edilen son durum şudur: "Eşit işe eşit ücret". Yani Ahmetle Mehmedin iş verimlilikleri aynıysa, şehıslar ister kadın, ister erkek olsun, ister çocuk ister büyüük olsun, ayni işte çalışıyorlarsa ayni ücretleri almaları lâzımdır. Halbuki Türkiyede ayni fabrikada, ayni iş kolunda, ayni işte ve tezgâhta çalışan işçilere farklı ücretlerin verildiğini görürüz. Bu ücret bünyesi bakımından birinci farklılığı ortaya çıkarıyor. Yani verimlilik faktörü dışında indî olarak şahıslar arasında ücret farklarının mevcut olması.

2 — İkinci faktör işletme itibariyledir. Yine sıhhatli bir ekonomide ayni sahada çaışan iki işletmenin, ayni iş kolunda, ayni tip imalâtta çalışan işçileer ayni üceti öde-

(Devamı 4. sayfada)

Atinaya giden Türkler, müsbet intibalarla döndü

Atinada Yunan işçileri Amerikan sendikacısını kongreye sokmadı

Türkler, İMF merkezi komite toplantısında az gelişmiş memleketler sendikacılığının geliştirilmesi için İMF'nin çalışmalarını takdirle karşıladığını bildirdi ve ilgi topladı Türk işçilerinin daha iyi çalışma ve daha iyi yaşama şartlarına kavuşması için gereken sendikal mücadele yapılacaktır.

Genel Başkan Kemal Türkler ile vekili Kâzım Narmanlı 15 Ekim 1961 tarihinde başadıkları Avrupa seyahatinden iyi neticelerle döndüler. Genel Başkan ve vekili bu seyahat sırasında Atina, Zürih ve Romayı ziyaret ettiler. Atinada 16-20 Ekim tarihlerinde aktedilmiş bulunan Yunan İşçi Sendikaları Konfederasyonunun Büyük Kongresine gelen dünyanın büyük işçi liderleri ile Maden - İş tanıştırıldı ve bazı hususlarda Maden'işle yeni anlaşmalar yapıldı. Bu kongreye Türk - İş Başkanı Seyfi Demirsoy ile Petrol İş Genel Başkanı Ziya Hepbir de davetliydi. Kongrede konuşma yapan milletlerarası maden işçileri federasyonu Genel Sekreter vekili Mr. Levinson büyük tezahüratla karşılandı. Sendikalar arasına ayırıcı fikirler soktuğu söylenilen İrving Brovn Kongreye sokulmadı ve Yunanistandan gitmesi istendi.

Genel Başkan ve vekili bilâhare milletlerarası maden işçilerinin federasyonu (İMF)nun 20-21 Ekim tarihlerinde Zürihte yapılan "Central Committee,, Merkezi Komite toplantısına iştirak ettiler. Merkezî Komitede Maden İş adına aza bulunan Kemal Türklerin yaptığı konuşma büyük alâka ile karşılandı. Genel Başkan bu konuşmasında Türk İşçilerinin sevgi ve muhabbetlerini bildirdikten sonra, İMF'in bilhassa az gelişmiş memleket sendikalarının geliştirilmesi için göstermekte olduğu faaliyetlerin çok memnuniyet verici olduğunu belirttikten sonra Türkiye'de komünizmin olmadığını, Türk Milletinin daima komünizme karşı bulunduğunu izah etti. Devamla Türk milletinin komünizme karşı bulunan bu nefret hissinin daha ziyade din ve Moskof düşmanlığı anlayışından ileri geldiğini, halbuki zamanla bu anlayışın kâfi gelmiyeceği düüşünülürse komünizme karşı durabilmek için Türk işçilerinin daha iyi çalışma ve yaşayış şartlarına sahip olmasının temini gerektiğini ve bunun için de Türk sendikalarının kuvvetli olmasının şart olduğunu belirtti. Kemal Türkler bilâhare Türk Sendikalarının 15 yıllık kısa mazisinin panoramasını çizdikten sonra 27 Mayıs inkılâbından bu yana yeni ve aydın ufukların açıldığını kollektif müzakere ve grev hakkının Anayasada yer aldığını Türk Sendikaları için yeni ve aydın bir istikbal beklemekte olduğunu izah etti.

Kemal Türkler'in bu konuşmasından sonra Merkezî Komite Türkiye'ye geniş ölçüde teknik yardım yapılmasını kararlaştırdı ve 3 senelik devre programına aldı.

Bilâhare Kemal Türkler ve Kâzım Narmanlı Romaya geçerek 4 senedir İMF'in İtalyada yaptığı seminer programını tatbik ettiler. İtalyada bu seminerlerden 4 sene içerisinde 48000 küsur işçi geçmiş bulunmaktadır.

İşçinin insanca yaşaması

(Baştarafı 1 ncide)

vicdan, ne Tanrı korkusu tanıyan bir işveren düşünün. Bir işyerinde 800 işçi çalıştırmaktadır. Bunlar yerin altında 300 metre derinde maden cevheri ile didişmededir. Kazıdan sonra tahkimat yapılmamakta, bu yüzden de sık sık ölümle biten kazalar olmaktadır.

İşçilere verilen yemeği, kimse yiyememekte, dökülmektedir. Buna karşılık her gün zeytin ekmek de işçilerin bağrına takdemiştir. Koğuşlarda yatan işçilerin ne yatağı, ne yorganı vardır. Tahtakuruları, bir deri bir kemik olan işçierden kan çıkarmakta bile güçlük çekmededir. El yıkayacak yer benzeri kısımlar o kadar sağlığa aykırıdır ki işçiler erken işbaşı yapmada, geç vakit işden bitkin halde, köy yollarına düşmededir. Kimi zaman ücretleri de verilmemede biraz olsun hakkın (H) sinden bahsedecek olanın tepesine işveren baskısı H bombası gibi dikilmededir. İşten çıkarma tehdidi ile karışık çeşitli baskılar altında inleyen işçi, açlıktan ölmemek için her şeye boyun eğmededir.

Bu kadar ağır iş şartları yürüten ve işçilere böyle kötü muamele eden işveren var mıdır? Hele bu çağda? Demeyin, vardır. İşte adı: Eskişehirin Mihalıççık kazasına bağlı Kavak Krom madeni işvereni.

Yukarıda belirttiğim gerçekleri Maden-İş Sendikasının, Ankara Türk - İş Konfederasyonu merkezinde hazırlayıp 20 bin nüsha olarak çoğaltttığı bültenden öğrendim. Bülten şöyle sona eriyor:

"Zafer mutlaka sendikanın olacak, işçiler insanca yaşama haklarına kavuşacaklar, işveren, işçinin kanunî haklarını tanımayı er geç öğrenecektir.,,

Bu cümle içinde belirtilenden elde edilen sonuç şu:

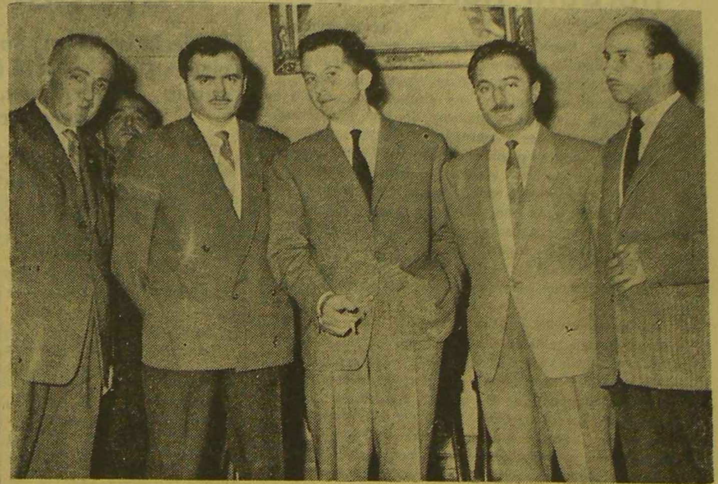
İşverene kanunî hareket etmesi öğretilecektir. Kanun dinlemiyen kişi: İşverendir. Ve bunun sonucu da insanca yaşayamayanlar yerin dibinde kazma sallayan 800 Türk evlâdı.

Bir sıcak yemeği, yenecek bir gıdayı çok gördükleri, altına yatak, üstüne yorgan vermedikleri işçiler hepsi bir anda işi bıraksalar, kanun buna uygun bulunsa, işverenin kâr üstüne kâr elde etmesine yarayan maden cevheri kaç para eder? İşçi olmasa kaç para eder o yeraltı serveti? Kaç para?

Mümesil seçimi

(Baştarafı 1. sayfada)

olarak gönderilen Genel Müfettiş İsmail Sığın ve yardımcısı Şaban Doğrusöz, seçimi organize etmişler ve neticede bütün işçi sendika çatısı altında toplanarak bir kuvvet halini almıştır. Seçimde kazanan sendika adayları şunlardır: Asiller: Cavit Tarhan, Hasan Öztürk, Ali Akıncı, Bahri Uz, Abdullah Kocatepe, Yedekler: Ali Işık, Mustafa Şan, Mehmet Ali Koçbey, Ahmet Koçbey, Hüseyin Bilgin.



Maden - İş yöneticileri ile EPA nın sendikalar kısmı şefi Mr. Kotav'la bir arada, her yerde sendikacılık, her yerde Maden - İş işçilerine menfaat sağlama.

Kavak Krom Madeni işyerinde

(Baştarafı 1. de)

çok az bulunması, fecaat ifade eden fecaatın yuvası olan Banyo, koğuşlar, yeraltında gayrı sıhhî, tehlikeli ve çok feci çalışma şartları, erken işbaşı - geç paydos sebebiyle ücreti ödenmeyen mesailer, vesaitsizlik sebebiyle her gün sabah, akşam ve gece karda çamurda köylerine gidip gelebilmek için 3 -4 saat yol yürümek, yatak ve yorgan verimemesi, tahtakurularından koğuşlara girilememesi gibi sayısız bir çok hususlarda şikâyetçi iken, müessese tarafından işçiler müthiş bir baskı altında bulunmakta, ihtar ve işten çıkarma gibi cezalarla bir lokma ekmeklerine de el uzatılmaktadır.

Bütün bu meseleleri ele alan Türkiye Maden - İş Sendikası, Müessesenin hüsnüniyetsizliği ve bu gayri insanî hareketleri karşısında işveren şirketle mücadele etmeye karar vermiş, Sendika İcra ve İdare Kurulu âzaları bu işçilerin kanunî haklarını tahakkuk ettirinceye kadar mücadeleye devam etmek ve mücadeleden yılmamak üzere yemin etmişlerdir.

Seçimden bir gün sonra, Kavak Krom madeninde açılan mücadelede vazife alan sendikanın vazifelileri, Genel Başkan Kemal Türkler Başkanlığında Eskişehir'de toplanarak gece sabaha kadar müzakerelerde bulunmuşlar, yeni kararlara varmışlardır. Eskişehirde alınan kararlara göre, mücadelenin hızlandırılması için vazifeliler 3 ekibe ayrılmış, ve Genel Başkandan gerekli talimatı alarak derhal işe başlamışlardır. Bu duruma göre İsmail Sığın 7.11.1961 tarihinde tekrar madende olacak, Sendikanın şubesinde mücadele programının şube ile ilgili kısmını tahakkuk ettirmek üzere bir müddet orada kalacaktır.

Genel Başkan Kemal Türkler şu anda Ankarada bulunmaktadır. Ankara'da Kavak Krom madeninde çalışan işçilerin dertleri ile ilgili olarak bazı Devlet ve Hükûmet ricali ile temaslarda bulunacak, meseleye Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun el koymasını Türk - İş İcra kurulundan isteyecektir. Genel Başkan, gerekirse Ankarada bir basın toplantısı yaparak işçilerin feci durumunu basın yolu ile Türk efkârı umumiyesine açıklayacak

İşveren, Kavak'ta son çırpınmasını yapmaktadır. Mümessil seçlen sendika temsilcilerini toplayarak istifa etmeleri için elinden gelen gayri insanî eziyet ve baskıyı yapmı ve 10 dakika içerisinde sendikadan ve mümessillikten istifa etmelerini istemiştir. Bu tahammül edilmez eziyet ve baskı karşısında 2 asil ve bir yedek mümessil istifaya razı olmuşlarsa da sonradan sendikadan aldıkları kuvvetle istifadan vazgeçmişlerdir. Sendika meseleye derhal el koymuş, resmî makamlara intikal ettirmiştir.

İŞÇİ MÜMESSİLLERİ ÇIKARILAMAZ. ÇIKARILDIĞI TAKDİRDE SENDİKA HAKEM KURULU VASITASİLE MÜMESSİLİ TEKRAR İŞİNE İADE ETTİRECEK, İADE EDİLİNCEYE KADAR GEÇEN MÜDDET İÇERİSİNDE O MÜMESSİL İŞÇİYE PARA YARDIMI YAPACAKTIR.

İşçiler Sendika çatısı altında yekvücut olmuşlar, davadan her ne pahasına olursa olsun dönmemeğe kararıdırlar.

İşveren şirkete

(Baştarafı 1. sayfada)

şından doğan kanunsuzluklar, ve zam meselesi, çalışma şartları, iş emniyeti ile ilgili bütün meseleleriniz, sendikamızın genel merkezi tarafından ele alınmıştır. Bütün bu meseleler bir rapor halinde hükümete ve gerekli resmî makamlara intikal ettirilmiştir. Ayrıca, Türkiyede en büyük teşkilâtımız olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu meseleye el koymuştur.

2) Kanunî haklarınıza kavuşuncaya kadar mücadeleden yılmayacağız. Her ne pahasına olursa olsun, haklı ve kanunî yolumuzdan dönmemeye yemin ettik.

3) 19 Kasım 1961 tarihinde yapılacak Kongre, Sendika faaliyetlerimizin ve memleket menfaatlerine olan iyi niyetlerimizin bir aynası olacaktır. Bu Kongreye bazı büyük misafirlerin iştiraki mümkün olacaktır.

4) Bu mücadele devresi içerisinde, siz işçi kardeşlerimden tek isteğim şudur: İş nizamını bozmamak ve istihsalin düşmemesine dikkat etmek.

5) İşveren yağcısı dediğimiz bazı, menfaat düşkünü şahıslar, bir çok yalanlar söyleyebilirler. Onlara inanmayın. Onlar yürekleri gibi, kara talihlerinin zavallı esirleridirler. Sendikanın hak ve doğruluk yolunda olduğunu er gec onlar da öğrenecekler, kendilerinden nefret edeceklerdir.

6) İşveren Şirkete son defa ihtar ediyoruz: Sendika umacı değildir. Sendika işçinin kanunî haklarının tahakkukunu ve insanca yaşamasını isteyen millî bir teşekküldür.

İşverenle anlaşabilmek için ondan istediklerimiz şunlardır:

1) İşçinin zam meselesinin halli,

2) İşçinin diğer şikâyet ve isteklerinin halli,

3) Kollektif akit (Kollektif akit içerisinde bundan sonrası için işçinin ücret durumu halli bir sisteme bağlanacak, çalışma şartları ve kanunî hakları bir esasa bağlanarak tanzim edilecek, işverenin keyfî olarak işçiyi cezalandırma usulü kaldırılarak yarısı işçi ve yarısı işveren temsilcisinden olmak üzere bir şikâyet komitesi kurulacak: bu komitenin kararı olmadan işçiye ceza ve işten çıkarma tatbik edilmiyecek).

İşçiler kanunî haklarına kavuşuncaya ve insanca, yaşama haklarına sahip oluncaya kadar mücadeleden dönmiyeceğiz. Zafer mutlaka doğru yolda olan sendikanın olacaktır. Çünkü hak doğrunun yardımcısıdır.

Kemâl TÜRKLER



Türk işçi delegeleri, Yunan İşçi Konfederasyonu kongresine katıldıktan sonra temaslar yapmış, bu arada Atina Belediye Reisini de ziyaret etmişlerdir. Resimde bu ziyareti yapanlar ve Belediye Başkanı bir arada görülüyor.

Mr. Lewinson'un seminerdeki konuşması

(Geçen sayıdan)

söyleyemezler. Demek oluyorki bizler faaliyetlerimiz arasında çok mühim bir noktayı ele alacağız ve sendikacılığı geliştirmeye çalışacağız. Çünkü sendikacılık bu gün değişik bir mefhum taşımaktadır. Her memlekette durum aynı olmaz, meselâ Afrikada sendikacılık ilk önce kuvvetlensin sonra sesini plânlamada duyurmaya çalışacaktır. Çünkü aldıkları ücret onlara bu plânlama içinde greve hak kazandırmaz. Unutmayın Afrikada şartlar bmbaşkadır. Birçok yerde hayat boyu 25 senedir, onda bir çocuk 10 yaşından fazla yaşar. Durmadan açlık olur. İşte bu meseleler Afrika sendikalarının çözmeye çalışacağı meselelerdir. Sizde görüyorsunuzki bu Amerika sendikacılığından bambaşka bir durum. Demek oluyor ki biz bu bölgelerdeki meslektaşlarımıza kendi ihtiüaçlarını karşılayacak olan bir sendikacılık öğretmeliyiz.

Biz onlara yardım etmekle mükellefiz. Şunu da söyleyeyimki karşıdan beklediğimiz zekâ, bilgi ve anlayışın yalnız bir tek menbaı var oda bu memleketlerde yaşıyan kardeşlerimizin kendileridir. Şimdi size ikinci tip faaliyetlerimizi sıralamış bulunuyorum. Bu yardım sistemimiz sür'atle gelişmektedir. Tekrar edeceğim bir husus var: Onlara kendi ihtiyaçlarını karşılayacak bir sendikacılık öğreteceğiz. Toplu sözleşme yapmalarında, içine konan maddeler mevcut şartlara uygun olacaktır. Sendikacılık, mümkünü yapmakla muvaffak olmaktır. Sadece teori tatbikatı yürümez. Sendikacılıkta tek bir fohmül yokur. Ve her memleket için durum değişiktir. Bu değişiklik ekonomik, endüstüriyel ve toplu sözleşme sistemine dayanır. İ. M. F. dahilinde bulunan sendikalar arasında muhtelif şekilleri vardır. Bunların bir kısmı sendikacı olarak Amerikanın serbest teşebbüs ve kapitalizmine inanırken, diğer bir kısmı Ekonomik plânlama ve sosyalizim taraftarıdır. Yalnız bütün bu teşkilâtlar ihtiüaçları memleketlerin ekonomik ve külürel durumuna göre değişik fakat tam demokratik prensiplere dayanan teşkilâtlardır.

İ. M. F. in diğer bir faaliyeti Milletlerarası teşkilâtlarla koordinasyon temin etmektir, M. Ç. T. dahilinde iki sınai komiemiz vardır, Bunların bir makina yönetim, diğeri demir ve çelişle meşgul olur. Üyelerimize bu sahalarda tavsiyename ve sözleşmeler sayesinde yardımda bulunuruz. Tavsiyename ve sözleşmeler İ. L. O (Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı) konferansları tarafından kabul edilmiş maddelerdir. Gayeleri standartları iyi dereceye yükseltmektir. Sosyal ve ekonomik konseyler sayesinde temas ve işbirliği yapabiliyoruz. Meselâ Unesko, EPC. COOL, STEEL, EPA.

Geçenlerde Birleşmiş Milletlerin Ekonomik Konseyinin içinde Demir ve Çelik sanayiinde otomasyonun ilerlemesi konusunda bir konferansta toplandık. Demokratik sendika noktai nazarlarını ortaya koymaya çalıştık. İşçi sendikalarının fikri sorulmadan sanayi kolunuza yeni makinaların sokulmamasını istedik.

Size burada İ.M.F. in faaliyetlerini sıralamamın sebebi, bu teşkilâta üye olmakla ne gibi mes'uliyetleri yüklenmiş olduğumuzu göstermek gayesi ile idi. Milletlerarası olmak, bugün gidiş - gelişi olan bir yola benzer. Sanayi ve sendikacılığın gelişmiş olduğu memleketlerdeki kardeşleriniz, size yardıma hazırdır. Ama buna mukabil sizde kendi kendinize yardım etmeyi bir vazife olarak üstünüze almış bulunuyorsunuz. Kuruluşumuzdan bu güne kadar yapmış olduğumuz terakkinin bir misli fazlasının önümüzdeki bir iki ay zarfında yapmanızı sizden bekliyoruz. Aksini müşahede edecek olursak, terbiye icabı susacağımızı sanmayın. Bize karşı mecburiyetleriniz arasında, üye adedinizi arttırmak olacak. O zaman toplu sözleşme şansınızında arttığını göreceksiniz. Bunu yapmıyacak olursanız, sebebini size soracağız. Bize düşen vazifede yanınızda bulunup ihtiyacınız olduğu anda yardımınıza koşmak, ama sizin işinizi biz görecek değiliz. Şimdi unutmayınki Milletlerarası zekâsı diye bir şey yoktur. Herşey gayret ve enerjiye dayanır. Sendikacılığın esas meseleleri halâ esas meseledir .

Konuşmamı bitirmeden bu sabahtan beri bahis konumuz olan, Sendikacılık hareketi, İ.M.F. ve sizin ona üyeliğiniz hakkında söylediklerimi özetliyeceğim,

İ. M. F. on meslek sekreetrliğinden biridir dedim, Vazifesi muhtelif sanayi kollarında Sendika teşkilâtı kurmaktır, Bunlar İPFTU ile müştereken çalışırlar fakat onun üyesi değildirler. İ. M. F, bu on tanenin en genişidir, Ve faaliyetlerini üç muhtelif sahada geliştirir, Birincisi enformasyon ve tecrübe alış - verişidirki bunu dört bölüme ayırarak yaparız.

Bu faliyetimizi toplu sözleşme için en faydalı bir faaliyet olarak görüyoruz.

İkinci tip faaliyetimiz Milletlerarası yardım programımızdır. Bunu Afrika, Asya, Yakın Doğu, Lâtin Amerika gibi yerlerde tatbik ediyoruz. Başka vazifemiz bu bölgelerde yaşıyan ve zayıf veya hiç teşkilâtı olmayan kardeşlerimize, teşkilâtlanmayı, kuvvetlenmeyi öğretmektir.

Şunuda unutmamak gerekirki bugün endüstride büyük değişmeler olmaktadır. Buna adeta bir diyebiliriz. Artık işçi bir tek işveren veyahut bir millî firma ile karşı karşıya değildir. Başında da söylediğim gibi sizin firmalarınızın bir çoğu milletlerarası adı taşımaktadır. Phillips, General Elektrik, Simens ve saire. Bunlar yeni makinalar kullanacaklar, yeni sistemler ihdas edeceklerdir. Sizde bu tarihi devrimin işçileri olacaksınız. Burada bize düşen vazife gelişen sistemleri takip etmek için büyük adımlar atarken muvazeneyi bulmakta size yardım etmektir. Bu ip seminerleri dünyanın her köşesinde kurmaktayız.

İtalya, Yunanistan, Afrika, Asya, Lâtin Amerika, Pasifik, Akdeniz, Japonya, Malaya, Tunus, Libya, ve saire.

Toplu sözleşme bütün bu yerlerdeki Programlarımızda yer almaktadır.

Toplu sözleşme sistemleri mümkün olduğu kadar millî şartlara uygun olarak yapılmaktadır. Amerika, İngiltere, Almanyadaki meslektaşlarıma sorsanız onlarda benim gibi kendi sistemlerini aynen Türkiyede tatbik edilmiyeceğini söylerler. Bunların bazıları veyahut bizim tecrübelerimizin bazıları işinize bir örnek olarak sayılabilir. Buna siz yardımcı olabilirsiniz. Kendi bünyenze, hareketiniz uygun bir sözleşme modeli hazırlamak sizin işinizdir. Biz fikir vermek, mümkünse tashih etmek etcrübelerimizi önünüze sermek gibi yardımları yapmaya hazırız. Ama esas işi görecek sizlersiniz. Unutmayınız.

Küre Kongresinde ihtiyaçlar dile geldi

İşçilerin istekleri: Su, yüz numara, elbise, çizme, taşıt, sigorta hakları, muvakkat işçiliğin kaldırılması, prim , pavyon ve ücretlere zam..

Türkiye Maden - İş Sendikasının 72 numaralı Küre şubesinin Kongresi geçen hafta içerisinde büyük bir başarı ile neticelendi. Büyük bir işçi topluluğunun hazır bulunduğu Kongreye Sendika Genel Başkanı Kemal Türkler, Müfettiş İsmail Sığın, Zehra Güler ve Müessese müdürü Sayın Enver Gezmiş iştirak etti.

Kongrede söz alan işçiler, su ihtiyacı, yüz numara, elbise, çizme, vesait, sigorta, muvakkat işçi meselesi, prim, pavyon, ve ücreterin azlığı gibi hususlardan şikâyet ettiler. Umumî bir konuşma yapan Kemal Türkler'den sonra, işçilerin takriri üzerine mikrofon başına gelen müessese müdürü Enver Gezmiş, işçilerin kendisine karşı olan sevgi ve bağlılıklarını artıran bir konuşma yaptı. Enver Gezmiş, işçilerin dertlerine temas ederek, bazı bilmediği işçi dertlerini de kongrede öğrenmiş olmasından duyduğu memnuniyeti ifade ettikten sonra, bunlardan kendi selâhiyetleri dahilinde olanlarını derhal halledeceğini, diğerleri için de genel müdürlükle temas edeceğini bildirdi. Kongreden sonra işletme müdürü, yeni şube başkanı ve Genel Merkez İdarecileri müşterek bir toplantı yaparak, derhal halledilmesi müümkün meseleleri müzakere ve tesbit ettiler.

Şubenin yeni idare heyeti şöyle teşekkül etti:

Kâmil Suna (Başkan), Şeref Aksu, Enver Kalender, Ahmet Birinci, Durmuş Kahraman , Yaşar Tüysüz, Salih Kömürcü , Mehmet Çimen, Burhan Onat.

MİHALİÇÇIK ŞUBESİNİN DURUMU

Maden - İş Müfettişlerinden İsmail Sığın genel merkezin tam yetakisini alarak Mihalıççık şubesine gitmekle görevlendirilmiştir. Sığın 1 Kasımda Türk Maadin Şirketine ait işyerinde yapılacak işçi mümessili seçiminde hazır bulunacaktır . Sendika adaylarının mümessil seçilmesi ile ilgili çalışmalara katılacaktır. Bundan sonra 12 Kasıma kadar şube yöneticilerinin sendikacılık bilgilerinin geliştirilmesi için çalışmalar yapacak ve işçileri şubenin destekçisi durumuna getirmeye çalışacaktır. Müfettişlerden Şaban Doğrusöz de Sığın'ın yardımcısı olarak görev yapacaktır.

Way Semineri Şehrimizde Yapılıyor

Zehra Güler, Uluslararası Hür İşçi Konfederasyonunu Seminerde temsil edecek

WAY SEMİNERİ İSTANBULDA YAPILIYOR

Hür Dünya Kadınlar Birliği teşkilâtı (WAY)'in "Cemiyetin İnkişafında Kadınların Rolü „ mevzuuunda, hazırlanan seminer 17 - 24 Kasım 1961 tarihleri arasında İstanbulda Belediye sarayında yapılmaktadır . Bu seminere Hür Dünya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (İCFTU) = İNTERNATİONAL CONFEDERATİON OF FREE TRADE UNİON)'da Hür dünyanın kadın işçilerini temsilen katılmaktadır. Seminerde İCFTU'yu, Türkiye Maden - İş Sendikasının Kadınlar Kolu organizatörü Zehra Güler, tercüman ile birlikte temsil edecek , ve İCFTU'nun prensiplerinin müdafaasını yapacaktır. Zehra Güler, seminerde Türk kadın işçilerini de temsilen bir konuşma yapacaktır.

YENİ SENDİKA TEMSİLCİLERİ

Maden-İş yönetim Kurulu bir kısım işyerlerinde yeniden sendika temsilcisi seçilmiştir . Ali Özbakar Topkapı Maltepesindeki M. Samurkaş Madenî Eşya fabrikasında temsilci ve mutemet olmuştur. Ferruh Armador ise Şişlideki Sevin oyuncak fabrikasında Maden - İş'in temsilcisi ve mutemedi tayin edilmiştir. Hüseyin Taner de Küçükköy asfaltı üzerindeki Singer Sanayii işyerinde Maden - İş'in temsilcisi ve mutemedi olmuştur. Sevim Oyuncak fabrikasındaki işçilerden Ahmet Angın da bu işyerinde sendika temsilcisi ve mutemedi görevine getirilmiştir.

ANKARA ŞUBESİNİN KALKINDIRILMASI

Maden-İş'in Ankara şubesinin kalkındırılması için sendika yöneticileri yeni bir çalışma programını düzenlemeğe başlamışlardır. İlk olarak sendika müfettişlerinden Cavit Şarman Eskişehir Bölgesinden muvakkaten alınmış ve Ankaraya verilmiştir. Burada iki ay kadar kalacak ve durum ona göre ayarlanacaktır. Arkadaşımızın yeni görevinde üstün başarılar elde etmesini dileriz.

Kâzım Narmanlı

(Baştarafı 1. Sayfada)

rihleri arasında "İşçiyi İşe Alıştırma„ konusunda yapılacak seminere iştirak edecektir. Bundan sonra Berlin ve Frankfurt'a geçecek oan Narmanlı , Frankfurt'ta sendikamızın genel sekreter vekili Zeki Utku ile buluşarak İG Metall (Alman Maden İşçileri Sendikası) idarecileri ile temaslarda bulunacak, Maden - İş'in Almanyada Türk İşçileri için açmakta olduğu irtibat bürosu hakkında son çalışmaları organize edecektir. Narmanlı Frankfurt'tan sonra Cenevreye geçerek sendikamızın aza olduğu Milletlerarası Maden İşçileri Federasyonu (İMF) merkezine uğrayarak, genel sekreter Mr. Gradel ve vekili Mr. Levinsonla görüşerek, İMF'in Türkiyeye yardım programı hakkında temaslarda bulunacaktır.

Emayetaş'ta Soruşturma

Bakırköyde kurulu Emayetaş fabrikası elektrik fırınının bozukluğunu ileri sürerek işçilere 4 gün yarım gündelik vermiştir. Oysa elektrik fırını onarımı mücbir sebep teşkil etmemektedir. Cumartesi günü arıza giderilince işveren, işçilerin cumartesi çalışmalarını istemiş, pazar günü de işe gelmelerini emretmiştir. İşçiler mecbur olmadıkları için pazar günü gelmeyeceklerini bildirmişlerdir. Pazartesi günü, işveren vekili olan personel şefi pazar günü fabrikaya gelmeyenleri teker teker sorguya çekmiştir. Baskı şeklinde devam eden sorgudan sonra işçilere pazar gündelikleri verilmeyeceği bile kanun hiçe sayılarak tehdit yollu bildirilmiştir.

Olay, Maden - İş sendikasına intikal etmiş, sendika sık sık bu fabrikada olagelen bu gibi yarım gündelik verme, sorgu yapma, pazarları çalıştırmaya zorlama, gelmeyenlere pazar tatili gündeliklerini vermeme tehdidi yapma şeklinde tecelli eden baskıları Bölge Çalışma Müdürlüğüne duyurmuştur.

İKİ KATLI İŞYERİ

Beyoğlunda Irmak caddesindeki Saç ve demir işleri yapan Koço Kulutros'a ait iş yerinde 12 işçi çalıştığı halde İş kanunu kapsamı dışında kalmayı yürütebilmiştir. Maden - İş müfettişi bu işyerinde 12 işçi çalıştığını işyerinden çıkan iççileri sayarak tesbit etmiş, ancak ertesi gün işyerinde 6 işçi bulmuştur. Maden - İş müfettişi az bir süre sonra işyerinin iki katlı olduğunu görmüş ve bu olay üzerine merkeze gerekli raporu vermiştir. Maden - İş başkanlığı da durumu Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirmiştir. Bu güne kadar kaçak işçi çalıştıran Koço Kulutros işçilerin sigorta haklarını ödemek için de Sigortaya duyurulmuştur. İki katlı işyerinde gizli işçi çalıştıran Koça, kanundan kaçamıyacaktır.

İŞÇİYİ DÖVMEKTEN ÇEKİNMEYEN İŞVEREN

Kantarcılarda Odunkapı yokuşunda Yaprak Handa çalışan Madenî Eşya Fabrikası İşçilerinden Neşet Adayaner alacağını istediği için işveren tarafından dövülmüş„ olay polise aksetmiş ve ayrıca Maden - İş sendikasına bildirilmiştir. İşçi 3 günlük rapor almıştır. Ancak savcı işverenle işçiyi barıştırmış ve öylece işyerine gidilmişse de işveren içiyi içeri almamı, ihbar ve kıdem tazminatı da vermemiştir. Suçlu durumdan kurtulmayı bilen işveren kanunî hakları vermeye gelince yan çizmiştir. Olay bu yönden Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilmiştir.

ÇAY HAKKINI SUYA DÜŞÜREN İŞVEREN

Şişlideki Mors Ticaret ve Sanayi Şirketi, yıllardan beri vermekte olduğu ikindi çayını bu kere işçilerden kesmiştir. İşçiler de Maden - İş kanalı ile müktesep hak olan ikindi çayını istemişti. İşverene Bölge Çalışma Müdürlüğünce tebligat yapılmış fakat işveren aldırmamıştı. Bunun üzerine işveren İş Mahkemesine verilmiştir. Bölge şikâyetçi işçilerin müracaatlarını istemiştir.

MADEN - İŞ'İN MİHALİÇÇIK KONGRESİ YAPILIYOR

Türkiye Maden - İş Sendikasının yeni açılan şubelerinden Mihalıççık şubesi 19.11.961 pazar günü ilk kongresini yapacaktır. Şubeye bağlı Türk Maadin Şirketinin 800 den fazla işçi çalıştıran Kavak Krom Madeni İşletmesi işçileri sendikasının üyesi olarak kongreye iştirak edecek ve son zamanlarda, işçileri sendikadan ayırmak için şirketin baskısından şikâyet edeceklerdir.

Kongreye, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Seyfi Demirsoy, Sendika Genel Başkanı, Kemal Türkler ve diğer bazı misafir ve gazeteciler de iştirak edeceklerdir. (Sendika genel merkezi Kongre ile ilgili olarak ilişik tebliği neşretmiştir.)

6 GÜNÜN ÜCRETİNİ 7 GÜNDE VERİYOR

Halıcıoğlu Kova fabrikasında işveren işçilere Pazar tatili gündeliği vermemek için 6 günün yevmiyesini 7 ye bölerek vemek yolunu tutmuştur. Açık gözlülüğünü sürdürmek isteyen işveren Bölge Çalışma Müdürlüğüne de dolambaçlı karşılık vermiştir. Ancak işyerinde çıkan iş uyuşmazlığı dolayısiyle olay İl Hakem Kurulunda görüşülürken yeni işveren 6 günlük gündeliğin 7ye taksim edilerek ödendiğini ikrar etmiş ve eski işvereni suçlamıştır. Durum Maden - İş sendikası kanalı ile yeniden Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilmiştir.

KURT, İKRAMİYELERİ YEDİ

Pendikte kurulu Kurt Kiremit fabrikasında çalışan işçiler her yıl ikramiye almaktaydı. Bu ikramiye iş şartları arasına girmişti. 1958 denberi verilegelen ikramiyeleri bu yıl 8 aylıkçıdan kesen Kurt, işçilerin şikâyet ve dileklerine kulak asmıyacağını da bildirmiştir. Olay Maden - İş Sendikasının Pendik şubesine duyurulmuştur. Sendika Başkanlığı mağdur olan 8 işçiye ikramiyelerin verilmesi için Bölge Çalışma Müdürlüğünün dikkatini çekmiştir.

ÜCRET DÜŞÜRÜYORLAR

Galatadaki Maden Hurdacılık Şirketinin Fener Deposunda çalışan işçilerden Maden - İşe gelen şikâyetlerde muvakkat kadro ile daimî işçi çalıştırıldığı anlaşılmaktadır. Ayrıca bu işçilerden şikâyetçi olanların - dan birinin işine son verilmiştir. Birinin de ücreti düşürülmüş, hatta bazılarının cezalı olarak ödenen primleri de verilmemeğe başlanmıştır. İşçi Sigortaları Kurumuna ödenmekte olan primler bile kesilmiştir. İşçi ücretlerinin eski seviyesine çıkarılması için Maden - İş ilgili makamlara başvurmuştur.

Maden-iş

Türkiye maden, madenî eşya ve makine sanayii işçileri sendikası adına

Sahip ve yazı işlerini fiilen idare eden mesul müdür KEMAL TÜRKLER

İdare yeri: İst. Cağaloğlu, Nuruosmaniye caddesi Alibaba Türbe sokak No. 18 kat 3

Basıldığı yer: Vakıt Matbaası